ESTIMATES

Public Service Staff Relations Board

2000-2001
Estimates

Part III – Report on Plans and Priorities

Canada

The Estimates Documents

Each year, the government prepares Estimates in support of its request to Parliament for authority to spend public monies. This request is formalized through the tabling of appropriation bills in Parliament. The Estimates, which are tabled in the House of Commons by the President of the Treasury Board, consist of three parts:

Part I – The Government Expenditure Plan provides an overview of federal spending and summarizes both the relationship of the key elements of the Main Estimates to the Expenditure Plan (as set out in the Budget).

Part II – The Main Estimates directly support the *Appropriation Act*. The Main Estimates identify the spending authorities (votes) and amounts to be included in subsequent appropriation bills. Parliament will be asked to approve these votes to enable the government to proceed with its spending plans. Parts I and II of the Estimates are tabled concurrently on or before 1 March.

Part III – Departmental Expenditure Plans which is divided into two components:

(1) **Reports on Plans and Priorities (RPPs)** are individual expenditure plans for each department and agency (excluding Crown corporations). These reports provide increased levels of detail on a business line basis and contain information on objectives, initiatives and planned results, including links to related resource requirements over a three-year period. The RPPs also provide details on human resource requirements, major capital projects, grants and contributions, and net program costs. They are tabled in Parliament by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*. These documents are to be tabled on or before 31 March and referred to committees, which then report back to the House of Commons pursuant to Standing Order 81(4).

(2) **Departmental Performance Reports (DPRs)** are individual department and agency accounts of accomplishments achieved against planned performance expectations as set out in respective RPPs. These Performance Reports, which cover the most recently completed fiscal year, are tabled in Parliament in the fall by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*.

The Estimates, along with the Minister of Finance's Budget, reflect the government's annual budget planning and resource allocation priorities. In combination with the subsequent reporting of financial results in the Public Accounts and of accomplishments achieved in Departmental Performance Reports, this material helps Parliament hold the government to account for the allocation and management of public funds.

© Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented by
the Minister of Public Works and Government Services, 2000

Available in Canada through your local bookseller or by mail from
Canadian Government Publishing (PWGSC)
Ottawa, Canada K1A 0S9

Telephone: 1-800-635-7943
Internet site: http://publications.pwgsc.gc.ca

Catalogue No. BT31-2/2001-III-35

ISBN 0-660-61170-8

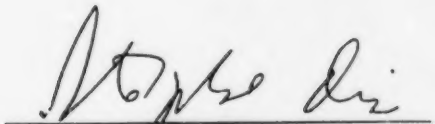
100-04308/

Public Service Staff Relations Board

2000-2001 Estimates

A Report on Plans and Priorities

Approved



Minister

TABLE OF CONTENTS

SECTION I: MESSAGES

Chairperson's Message 1

Management Representation Statement 3

SECTION II: BOARD OVERVIEW

A. Mandate, Roles and Responsibilities 5

Organization Structure 6

B. Program Objective 7

C. External Factors Influencing the Board 7

D. Departmental Planned Spending 9

SECTION III: PLANS, RESULTS AND RESOURCES

A. Business Line Objective 11

B. Business Line Description 11

C. Key Results Commitments, Planned Results, Related Activities and Resources 12

SECTION IV: FINANCIAL INFORMATION

Net Cost of Program for the Estimates Year 15

SECTION V: OTHER INFORMATION

Listing of Statutes and Regulations Administered by the Public Service Staff Relations Board 17

References
Listing of Statutory and Departmental Reports 17

Contacts for Further Information 18

Index: 19

SECTION I: MESSAGES

CHAIRPERSON'S MESSAGE

As long as the government engages employees to furnish services to the public, it is appropriate and necessary to provide for the administration of its labour relations with those employees. In order for such a system to be effective it must, in fact, be impartial and neutral, and be perceived as such.

As an independent quasi-judicial statutory tribunal responsible for the administration of the systems of collective bargaining and grievance adjudication in the Public Service the Board contributes an essential support function to all programs of the federal government which are provided in whole or in part by federal public servants.

A staff relations regime should not be founded on or provide a framework for a test of wills and economic strength between labour and management. The Board's objective, therefore, is to administer a system which provides fairness to government employees and to the Canadian public. It is within this context that the Board strives to provide a flexible and multi-faceted array of tools to assist the parties in the conduct of their labour relations.

The activity of the Board affects the public interest by promoting and supporting a harmonious and regulated relationship between public servants and their employers. The cost of the activity is mitigated by the overall benefit of enabling the government to provide its services with a minimum of disruption.

The expeditious handling of proceedings referred to it in accordance with the rules of natural justice and fairness continues to be the chief priority of the Board. The essential functions performed by the Board are non-discretionary in nature and must be provided at the request of the parties. The Board, nevertheless, recognizes that it is imperative that these functions be provided in the most cost effective and timely manner.

The mediation pilot project commenced last fall will continue until September 2000 at which time its success will be formally evaluated. At this time our clients appear to be pleased with and readily accept mediation practices for most procedures before the Board

Problems associated with designations continue to arise. The difficulties that we have encountered, in attempting to administer the designation process, have forced the Board and its clients to create a framework outside the legislative scheme.

A trilogy of cases recently heard by the Federal Court of Appeal dealt with the adjudication of disputes arising under a collective agreement and involving

human rights issues. The Court ruled that existing legislation requires that human rights disputes in the federal workplace, even though they may arise out of a collective agreement, must be dealt with by the Canadian Human Rights Commission and not the Public Service Staff Relations Board. The Court recognized that having these matters dealt with under the Canadian Human Rights Act is a complex, costly and time consuming method of resolving these questions. Given that the legislation in question, section 91 of the Public Service Staff Relations Act, was enacted long before the Canadian Human Rights Commission came into existence, the issue of overlapping jurisdictions between the Human Rights Commission and our Board should be looked at. Given the importance of the statutory grievance process for all disputes arising under a collective agreement, its general availability should not lightly be set aside.

Hopefully, the Fryer Study Group, set up by the Treasury Board Secretariat to look at labour relations in the federal Public Service, will deal concretely with these issues in its eventual report.

Yvon Tarte
Chairperson

MANAGEMENT REPRESENTATION

Report on Plans and Priorities 2000-2001

I submit, for tabling in Parliament, the ***2000-2001*** Report on Plans and Priorities (RPP) for the Public Service Staff Relations Board.

To the best of my knowledge the information:

- accurately portrays the Board's mandate, plans, priorities, strategies and expected key results of the organization;
- is consistent with the disclosure principles contained in the *Guidelines for Preparing a Report on Plans and Priorities;*
- is comprehensive and accurate;
- is based on sound underlying departmental information and management systems.

I am satisfied as to the quality assurance processes and procedures used for the RPP's production.

The Planning and Reporting Accountability Structure on which this document is based has been approved by Treasury Board Ministers and is the basis for accountability for the results achieved with the resources and authorities provided.

Name:

Yvon Tarte
Chairperson

Date: February 2000

SECTION II: BOARD OVERVIEW

A. Mandate, Roles, and Responsibilities

The mandate of the Public Service Staff Relations Board is to effectively and efficiently administer the systems of collective bargaining and grievance adjudication established under the *Public Service Staff Relations Act* and the *Parliamentary Employment and Staff Relations Act*, as well as certain provisions of Part II of the *Canada Labour Code* concerning occupational safety and health applicable to employees in the Public Service. The Board also administers the *Yukon Public Service Staff Relations Act* and Part 10 of the *Yukon Education Act*.

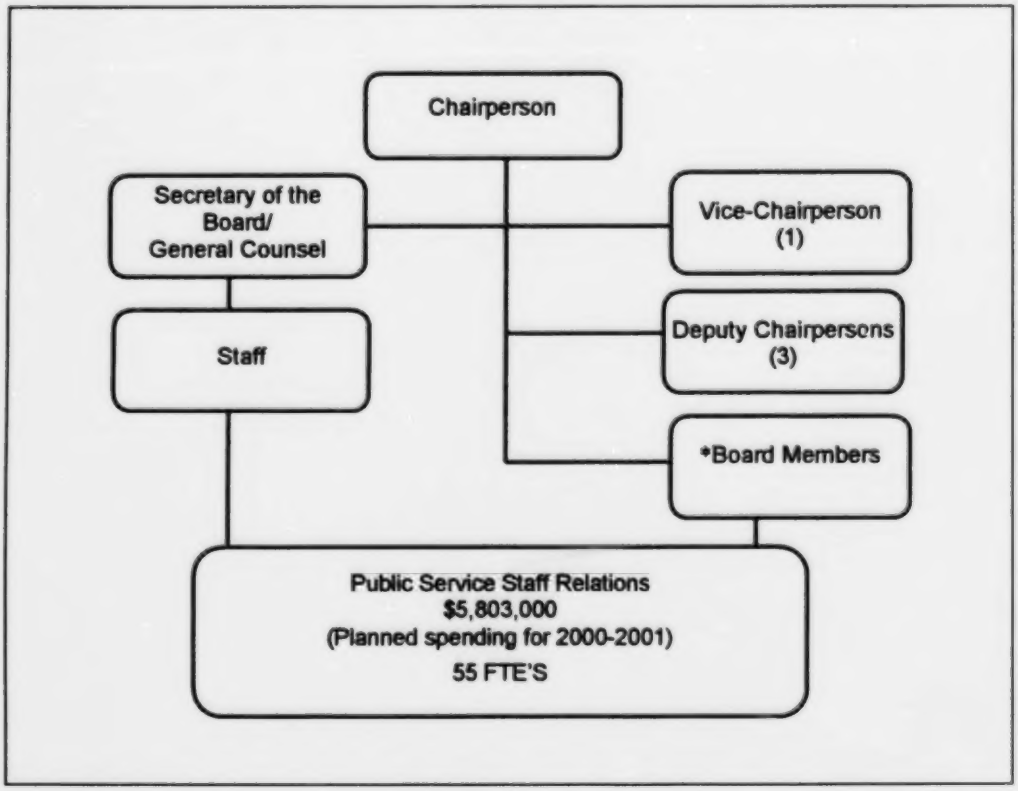
The mission of the Board is to promote and support harmonious employer employee relations in the federal Public and Parliamentary Service. In support of this mission the Board assists the parties, where possible, to resolve their own differences; ensures that all processes are impartial and open; consults regularly with the parties to facilitate and improve the Board's processes; informs clients and the public on the Board's role, services and jurisprudence; promotes a work environment that fosters the development of a knowledgeable and co-operative staff and ensures efficient and effective use of its limited resources.

The Board provides a mediation and conciliation service to assist the parties in the resolution of their differences. This service enables many matters to be settled without resort to formal proceedings before the Board.

In addition, the Board provides physical premises and administrative support services to the National Joint Council which is an independent consultative body of representatives of employers and employees created for the determination of service-wide issues that do not lend themselves to unit by unit bargaining. However, the Board has no direct involvement in the operations of the National Joint Council.

Organization Structure

Public Service Staff Relations Board
(PSSRB)



* The number of Board members is determined by the Governor-in-Council. Members may be appointed on a full-time or part-time basis.

The Board is responsible to Parliament through such Minister of the Crown, other than a member of the Treasury Board, as the Governor in Council may designate. During virtually all of the years since the Board's inception, the designated Minister has been the President of the Queen's Privy Council for Canada. The Minister's responsibility under the Act is to lay the Board's annual report before Parliament each year and to sign such documents as are required pursuant to the Financial Administration Act. The Minister is also the line of communication with the Governor in Council for purposes of appointments to the Board.

B. Program Objective

The program objective is the creation of jurisprudence through the decisions of the Board and the implementation of a set of integrated procedures which enables the employers, the bargaining agents and the employees they represent and others who have entitlements, to exercise their rights under the Act.

C. External Factors Influencing the Board

Ultimately the labour relations concerns of public servants, their bargaining agents and the Public Service employers become the factors determining the workload of the Board, both in quantity and type of dispute requiring attention. The implementation of and conversion *to* the Universal Classification Standard has the potential of bringing about disagreement over work descriptions, pay rates and classification thereby increasing the workload of the Board. It is expected that the introduction of the Universal Classification Standard will result in a large increase in the number of grievances submitted to the Board for adjudication.

The creation of special agencies as separate employers will increase applications to the Board to determine successor rights. On application, the Board is required to determine such matters as whether one or more units are appropriate for collective bargaining, which employee organization shall be the bargaining agent for each unit and whether a collective agreement continues and, if so, for how long.

The implementation of the Universal Classification Standard will have a significant impact on bargaining in 2000-2001. When a new classification standard is introduced the new pay rates attendant on the implementation of changed classifications for employees' positions must be negotiated between the employer and the bargaining agents. This has the potential to make negotiations during the upcoming round of bargaining more difficult, resulting in increased requests for the Board's assistance and intervention.

In 1993 the Public Service Staff Relations Act was amended to provide for the designation of positions rather than employees. Under the amendments a designation that a position had, or a determination that a position did not have, safety or security duties was to remain in effect until found to be otherwise by way of the review process provided in the Act.

During the first round of bargaining under the amended legislation, the parties reviewed each position in a bargaining unit to seek agreement as to whether the position should or should not be designated. Where the parties failed to agree the Board would ultimately make a determination. Once a position was designated a notice was prepared for the employee occupying the position informing the employee that the position was designated and that as the

incumbent of the position the employee was prohibited from participating in strike action.

It was anticipated in 1993 that, after the first round of bargaining under the amended process, the issue of designated employees for all subsequent rounds of bargaining would be limited to the review of a position which, either had not been designated, but which the employer felt should be designated or which had been designated but which the bargaining agent felt should no longer be designated. In practice, however, this is not the case.

The amended provisions are ambiguous, cumbersome and incomplete. Indeed, the Treasury Board and the Public Service Alliance of Canada consider the provisions so inadequate that they have found it necessary to reach an agreement, with the acquiescence of the Board, that deals with designated positions by means of a process totally outside the provisions of the Act.

In order to accommodate their respective concerns the parties have agreed to virtually start the process anew for each round of bargaining. This includes not only compiling a new list of designated positions but also of providing another notice to all employees, including those whose positions continue to be designated. The process takes up a considerable amount of the limited resources available to both the parties and the Board and brings the process back to where it was prior to 1993, but without any legislative support. So far this arrangement has been successful in the current round of negotiations because of the co-operative approach of the parties. However, the parties cannot operate outside the scope of the legislation on such an ad hoc basis indefinitely. As has been indicated in previous reports it is most urgent that a complete review of the designation procedures contained in the PSSRA be undertaken in consultation with all concerned.

D. Departmental Planned Spending

(thousands of dollars)	Forecast Spending 1999-2000*	Planned Spending 2000-2001	Planned Spending 2001-2002	Planned Spending 2002-2003
Budgetary Main Estimates	5,661.0	5,803.0	5,703.0	5,703.0
Plus:				
Cost of services received without charge	1,231.9	1,231.9	1,231.9	1,231.9
Net Cost of Program	**6,892.9**	**7,034.9**	**6,934.9**	**6,934.9**
Full time Equivalents	**52**	**55**	**55**	**55**

*Reflects the best forecast of total planned spending to the end of the fiscal year.

SECTION III: PLANS, RESULTS AND RESOURCES

A. Business Line Objective

The Public Service Staff Relations Board has one business line: public service staff relations.

Objective

The objective of the business line is to resolve workplace disputes by the creation of jurisprudence through the decisions of the Board and the implementation of a set of integrated procedures which enables the employers, the bargaining agents and the employees they represent and others who have entitlements, to exercise their rights under the Act.

B. Business Line Description

The Public Service Staff Relations Board administers the statutory framework within which the various rights and responsibilities of participants to collective bargaining in the Public Service are to be exercised.

The Board renders reasoned decisions in a timely manner and provides assistance to the parties thereby contributing to the following goals:

- fostering harmonious labour relations in the work place
- minimising the possibility of labour unrest which could result in disruption in the implementation of government programs.

C. Key Results Commitments, Planned Results, Related Activities and Resources

Key Results Commitments	Planned Results	Related Activities	Resources
An environment that fosters harmonious labour relations in the federal public service workplace, thereby minimizing the possibility of labour unrest which could result in the disruption in the implementation of government programs.	• Maintaining a framework for the timely administration of the systems of collective bargaining, grievance adjudication and complaints in the Public Service.	The expeditious handling of proceedings referred to the Board in accordance with the rules of natural justice and fairness is fundamental to maintaining the integrity and credibility of the Board. The Board has set standards for the handling of proceedings referred to it from the initial application to final disposition. The Board expects to continue to achieve a high compliance rate with performance standards related to the handling and disposition of proceedings referred to it.	$5,803,000 Total Planned Spending for 2000-2001
	• Decision on using mediation as a formal step in the grievance adjudication process.	Receipt and Evaluation of the consultant's final report on the mediation pilot project by December 2000 (for further details see the Board's Website www.pssrb-crtfp.gc.ca).	
	• The effective and efficient processing of the expected influx of grievances related to the implementation of the Universal Classification Standard(UCS).	Providing administrative and operational resources required to meet increased workload effectively. Maintaining channels of communication open with parties to assist in the processing of UCS grievances.	

C. Key Results Commitments, Planned Results, Related Activities and Resources (Continued)

Key Results Commitments	Planned Results	Related Activities	Resources
An environment that fosters harmonious labour relations in the federal public service workplace, thereby minimizing the possibility of labour unrest which could result in the disruption in the implementation of government programs.	• Improved electronic access to Board jurisprudence and activities. • Assessment of opportunities for administrative cost savings and/or efficiencies in sharing resources with the Canada Industrial Relations Board (CIRB).	Continuing upgrades to the Board's Web site. A study assessing the feasibility of sharing library resources with the CIRB and assuming joint responsibility for the Labour Canada Library collection will be completed in 2000-2001. An agreement for shared financial services between the Board and the CIRB has recently been implemented. Discussions are also underway with respect to the provision of reciprocal back-up Human Resource services.	$5,803,000 Total Planned Spending for 2000-2001

SECTION IV: FINANCIAL INFORMATION

Net Cost of Program for the Estimates Year

(thousands of dollars)	Public Service Staff Relations
Net Planned spending	5,803.0
Plus	
Services received without charge	-
Accommodation provided by Public Works and Government Services Canada (PWGSC)	1,042.2
Contributions covering employers' share of employees' insurance premiums and costs paid by Treasury Board Secretariat	189.7
	1,231.9
2000-2001 Net Program Cost	**7,034.9**
Full Time Equivalents	**55**

* Reflects the best forecast of total planned spending to the end of the fiscal year.

SECTION V: OTHER INFORMATION

Listing of Statutes and Regulations Administered by the Public Service Staff Relations Board

- *Public Service Staff Relations Act*, R.S.C. 1985, c. P-35
- P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure, 1993
- *Parliamentary Employment and Staff Relations Act*, R.S.C. 1985 (2d Supp.), c. 33
- P.E.S.R.A. Regulations and Rules of Procedure
- Certain provisions of Part II of the *Canada Labour Code*, R.S.C. 1985, c. L-2
- *Yukon Education Act* - Part 10 - Teachers Staff Relations, S.Y. 1989-1990, c. 25
- Yukon Teachers Staff Relations Board Regulations and Rules of Procedure
- *Yukon Public Service Staff Relations Act*, R.S.Y. 1986, c. 142
- Regulations and Rules of Procedure of the Yukon Public Service Staff Relations Board

References
Listing of Statutory and Departmental Reports

- Public Service Staff Relations Board Annual Report
- Public Service Staff Relations Board Performance Report
- *Parliamentary Employment and Staff Relations Act* Annual Report
- Yukon Public Service Staff Relations Board Annual Report
- Yukon Teachers' Staff Relations Board Annual Report
- *Access to Information Act* Annual Report
- *Privacy Act* Annual Report
- Annual Management Report on Official Languages
- PSSRB Decisions (a summary of decisions of the Public Service Staff Relations Board issued twice yearly)

Contacts for Further Information

Public Service Staff Relations Board
C.D. Howe Building
240 Sparks Street
West Tower, 6th Floor
P.O. Box 1525, Station B
Ottawa, Canada
K1P 5V2

Tel: 990-1800

General:	Fax: 990-1849
Operations Services:	Fax: 990-3927
Mediation Services:	Fax: 990-6685
Web Site:	www.pssrb-crtfp.gc.ca

E-mail Address:

Internet: Mail.courrier@pssrb-crtfp.gc.ca
X-400: /c=ca/a=govmt.canada/p=gc+pssrb.crtfp/s=courrier/g=mail

Index

B
Bargaining Agents 7, 11
Bargaining Units 7

C
Canadian Human Rights Act 2
Canada Labour Code Part II 5
Collective bargaining 1
Conciliation 5

D
Decisions 7, 11
Designations - safety or security 1, 7-8

F
Fryer Study Group 2

G
Grievance adjudication 5
Grievance Mediation Pilot Project (GMPP) 1
Human Rights 2

J
Jurisprudence 5, 7, 11

M
Mediation 1, 5

N
National Joint Council 5

P
Parliamentary Employment and Staff Relations Act 5
Public Service Staff Relations Act 2, 5, 8

R
Reports 17

S
Separate employers 7
Successor Rights 7

U
Universal Classification Standard (UCS) 7

W
Web Site 12, 13, 18

Y
Yukon Education Act - Part 10 - Teachers Staff Relations 5
Yukon Public Service Staff Relations Act 5

BUDGET DES DÉPENSES

Commission des relations de travail dans la fonction publique

Budget des dépenses
2000-2001

Partie III – Rapport sur les plans et les priorités

Canada

Les documents budgétaires

Chaque année, le gouvernement établit son Budget des dépenses, qui présente l'information à l'appui des autorisations de dépenser demandées au Parlement pour l'affectation des fonds publics. Ces demandes d'autorisations sont présentées officiellement au moyen d'un projet de loi de crédits déposé au Parlement. Le Budget des dépenses qui est déposé à la Chambre des communes par la présidente du Conseil du Trésor, comporte trois parties :

Partie I – Le Plan de dépenses du gouvernement présente un aperçu des dépenses fédérales et résume les rapports entre les principaux éléments du Budget principal des dépenses et le Plan de dépenses (qui figure dans le budget).

Partie II – Le Budget principal des dépenses étaye directement la *Loi de crédits*. Le Budget principal des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en applications ses plans de dépenses. Les Parties I et II du Budget des dépenses sont déposées simultanément le 1er mars ou avant.

Partie III – Le Plan de dépenses du ministère est divisé en deux documents :

1) **Les rapports sur les plans et les priorités (RPP)** sont des plans de dépenses établis par chaque ministère et organisme (à l'exception des sociétés d'État). Ces rapports présentent des renseignements plus détaillés au niveau des secteurs d'activité et portent également sur les objectifs, les initiatives et les résultats prévus; il y est fait également mention des besoins connexes en ressources pour une période de trois ans. Les RPP contiennent également des données sur les besoins en ressources humaines, les grands projets d'immobilisations, les subventions et contributions, et les coûts nets des programmes. Ils sont déposés au Parlement par la présidente du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Ces documents doivent être déposés au plus tard le 31 mars, pour renvoi aux comités qui font ensuite rapport à la Chambre des communes conformément au paragraphe 81(4) du Règlement.

2) **Les rapports ministériels sur le rendement (RMR)** rendent compte des réalisations de chaque ministère et organisme en fonction des attentes prévues en matière de rendement qui sont indiquées dans leur RPP. Ces rapports sur le rendement, qui portent sur la dernière année financière achevée, sont déposés au Parlement en automne par la présidente du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables pour les ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

Le Budget des dépenses, de même que le budget du ministre des Finances, sont le reflet de la planification budgétaire annuelle de l'État et de ses priorités en matière d'affectation des ressources. Ces documents, auxquels viennent s'ajouter par la suite les Comptes publics et les rapports ministériels sur le rendement, aident le Parlement à s'assurer que le gouvernement est dûment comptable de l'affectation et de la gestion des fonds publics.

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, représentée par
le ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux, 2000

En vente au Canada chez votre libraire local ou par la
poste auprès des Éditions du gouvernement du Canada (TPSGC)
Ottawa (Canada) K1A 0S9

Téléphone : 1-800-635-7943
Site Internet : http://publications.tpsgc.gc.ca

No. de catalogue BT31-2/2001-III-35

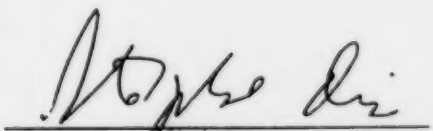
ISBN 0-660-61170-8

Commission des relations de travail dans la fonction publique

Budget des dépenses 2000-2001

Un rapport sur les plans et les priorités

Approuvé



Ministre

TABLE DES MATIÈRES

SECTION I : MESSAGES

Message du président 1

Déclaration de la direction 3

SECTION II : VUE D'ENSEMBLE DE LA COMMISSION

A. Mandat, rôles et responsabilités 5

Structure organisationnelle 6

B. Objectif du programme 6

C. Facteurs externes influant sur la Commission 7

D. Dépenses prévues 8

SECTION III : PLANS, RÉSULTATS ET RESSOURCES

A. Objectif du secteur d'activité 9

B. Description du secteur d'activité 9

C. Principaux engagements en matière de résultats, résultats escomptés, activités connexes et ressources 10

SECTION IV : RENSEIGNEMENTS FINANCIERS

Coût net du programme pour l'année budgétaire 13

SECTION V : AUTRES RENSEIGNEMENTS

Liste des lois et règlements appliqués par la Commission des relations de travail dans la fonction publique 15

Références

Liste des rapports exigés par la loi et des rapports ministériels 15

Pour obtenir des renseignements supplémentaires 16

Index 17

SECTION I : MESSAGES

MESSAGE DU PRÉSIDENT

Tant que le gouvernement engagera des employés pour fournir des services au public, il sera nécessaire et pertinent qu'il veille à la gestion de ses relations avec ses employés. Or, pour qu'un tel système soit efficace, il doit être impartial et neutre et être ainsi perçu.

En tant que tribunal quasi judiciaire indépendant établi par une loi et chargé de l'administration des régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs dans la fonction publique, la Commission joue un rôle essentiel de soutien à tous les programmes du gouvernement fédéral qui sont exécutés entièrement ou en partie par des fonctionnaires fédéraux.

Un régime des relations de travail ne doit pas reposer sur un rapport de force, sur le plan économique, entre syndicats et employeurs. La Commission vise donc à administrer un régime qui soit équitable envers les fonctionnaires fédéraux et envers le public canadien. C'est dans cette optique qu'elle s'efforce de proposer tout un éventail de moyens souples et polyvalents qui aident les parties dans leurs relations de travail.

L'activité de la Commission a une incidence sur l'intérêt public en favorisant des relations harmonieuses et réglementées entre les fonctionnaires et leurs employeurs. Le coût de cette activité est atténué par l'avantage global que le gouvernement retire en ayant la possibilité de fournir ses services avec un minimum de perturbations.

La Commission étant un organisme fédéral s'occupant uniquement des employés du gouvernement, il est impossible d'en restructurer les fonctions avec celles d'autres paliers de gouvernement ou du secteur privé.

Le règlement rapide des affaires qui lui sont renvoyées en conformité avec les règles de justice naturelle et d'équité demeure la priorité absolue de la Commission. Les services essentiels qu'offre la Commission ne sont pas facultatifs et doivent être assurés à la demande des parties. La Commission reconnaît toutefois qu'il est essentiel que ces services soient fournis de la manière la plus économique possible ainsi que dans les meilleurs délais.

Le projet pilote de médiation des griefs a débuté l'automne dernier et se poursuivra jusqu'en septembre 2000; on en fera alors l'évaluation officielle. Pour le moment, nos clients semblent satisfaits et acceptent volontiers les pratiques de médiation pour la plupart des affaires dont la Commission est saisie.

Le processus de désignation continue de présenter des problèmes, ce qui a obligé la Commission et ses clients à créer un cadre à l'extérieur de ce que prévoit la loi.

La Cour d'appel fédérale a récemment instruit trois affaires portant sur l'arbitrage de griefs découlant d'une convention collective et mettant en cause les droits de la personne. La Cour a conclu que, en vertu de la loi actuelle, c'est la Commission canadienne des droits de la personne et non la Commission des relations de travail dans la fonction publique qui doit trancher les litiges ayant trait aux droits de la personne qui surgissent dans la fonction publique fédérale, même si ceux-ci découlent d'une convention collective. La Cour a reconnu que le règlement de ces affaires sous le régime de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* est complexe, coûteux et accaparant. Étant donné que le texte de loi en question, l'article 91 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, a été adopté longtemps avant que la Commission canadienne des droits de la personne n'existe, il convient d'examiner le chevauchement des compétences entre la Commission des droits de la personne et la CRTFP. Compte tenu de l'importance de la procédure de règlement des griefs prévue par la loi pour tous les litiges découlant d'une convention collective, son accessibilité générale ne devrait pas être abandonnée à la légère.

Le groupe d'étude Fryer établi par le Secrétariat du Conseil du Trésor pour examiner les relations du travail dans la fonction publique fédérale, on l'espère, se penchera concrètement sur ces questions dans son rapport.

Le président,
Yvon Tarte

DÉCLARATION DE LA DIRECTION

Un rapport sur les plans et priorités de 2000-2001

Je soumets, en vue de son dépôt au Parlement, le Rapport sur les plans et les priorités (RPP) de ***2000-2001*** de la Commission des relations de travail dans la fonction publique.

À ma connaissance, les renseignements :

- décrivent fidèlement les mandat, plans, priorités, stratégies et résultats clés escomptés de la Commission;
- dont conformes aux principes de divulgation de l'information énoncés dans les *Lignes directrices pour la préparation du Rapport sur les plans et les priorité;*
- dont complets et exacts;
- dont fondés sur de bons systèmes d'information et de gestion sous-jacents.

Je suis satisfait des méthodes et procédures d'assurance de la qualité qui ont été utilisées pour produire le RPP.

Les ministres du Conseil du Trésor ont approuvé la structure de planification, de rapport et de responsabilisation sur laquelle s'appuie le document et qui sert de fondement à la reddition de comptes sur les résultats obtenus au moyen des ressources et des pouvoirs fournis.

Nom :

Yvon Tarte
Président

Date : février 2000

SECTION II : VUE D'ENSEMBLE DE LA COMMISSION

A. Mandat, rôles et responsabilités

La Commission des relations de travail dans la fonction publique a pour mandat d'administrer de façon efficace et efficiente les régimes de négociation collective et d'arbitrage des griefs établis en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et de *Loi sur les relations de travail au Parlement*, ainsi que certaines dispositions de la partie II du *Code canadien du travail* portant sur la sécurité et la santé au travail qui s'appliquent aux fonctionnaires fédéraux. La Commission applique, de plus, la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique du Yukon* et la partie 10 de la *Loi sur l'éducation du Yukon*.

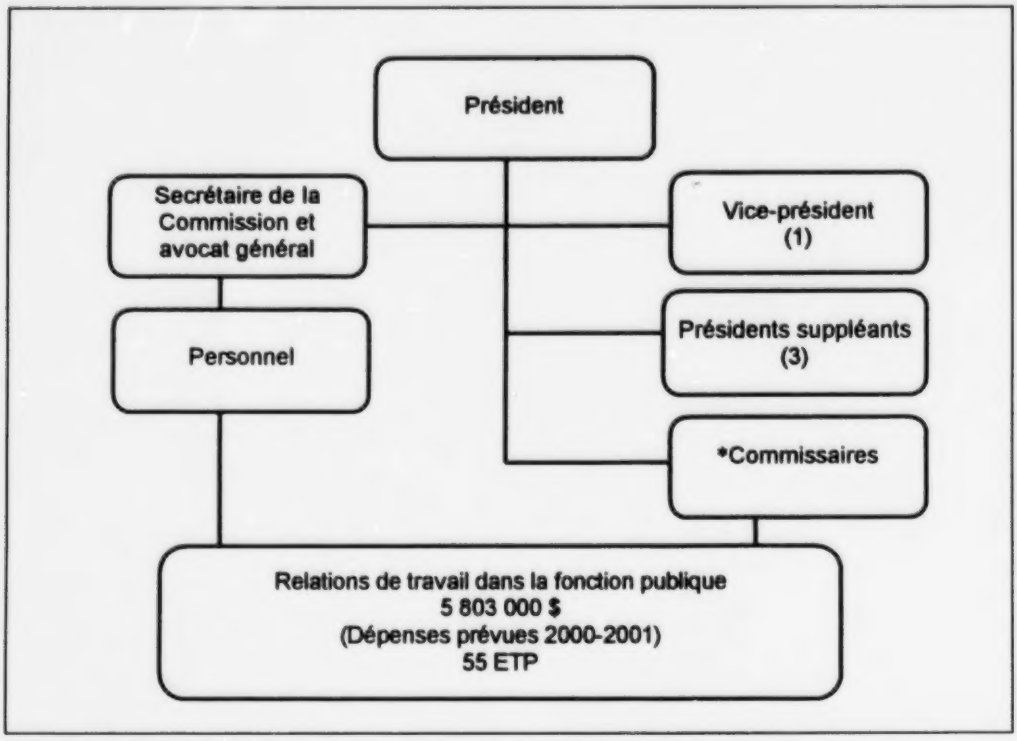
La Commission a pour mission de favoriser des relations de travail harmonieuses entre employeurs et employés dans la fonction publique fédérale et au Parlement. À l'appui de sa mission, la Commission aide les parties, dans la mesure du possible, à régler leurs conflits, s'assure que tous les processus sont impartiaux et transparents, consulte périodiquement les parties afin d'améliorer les processus de la Commission et leur en faciliter l'accès, informe sa clientèle et la population au sujet du rôle, des services et de la jurisprudence de la Commission, crée un milieu de travail propice au perfectionnement d'un personnel compétent et coopératif et voit à l'utilisation efficace de ses ressources.

La Commission fournit des services de médiation et de conciliation pour aider les parties à régler leurs conflits. Cela permet de régler de nombreuses affaires sans entamer de procédures officielles devant la Commission.

En outre, la Commission fournit des locaux et des services administratifs au Conseil national mixte, un organisme consultatif indépendant composé de représentants des employeurs et des employés, qui a pour rôle de régler les questions touchant l'ensemble de la fonction publique qui ne peuvent être résolues dans le cadre des négociations unité par unité. Cependant, la Commission ne joue aucun rôle direct dans le fonctionnement du Conseil national mixte.

Structure organisationnelle

Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP)



* Le nombre de commissaires est déterminé par le gouverneur en conseil. Les commissaires sont nommés à temps plein ou à temps partiel.

La Commission répond de ses activités au Parlement par l'entremise d'un ministre, autre qu'un membre du Conseil du Trésor, que désigne le gouverneur en conseil. Depuis presque la création de la Commission, le ministre désigné est le Président du Conseil privé de la Reine pour le Canada. La responsabilité du ministre aux termes de la *Loi* est de déposer chaque année le rapport annuel de la Commission devant le Parlement et de signer les documents exigés par la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Le ministre est également le lien avec le gouverneur en conseil en ce qui concerne les nominations à la Commission.

B. Objectif du programme

L'objectif du programme est l'établissement d'une jurisprudence au moyen des décisions de la Commission et de la mise en œuvre d'une série de procédures intégrées qui permettent aux employeurs, aux agents négociateurs et aux

fonctionnaires qu'ils représentent ainsi qu'aux autres personnes et groupes admissibles d'exercer leurs droits aux termes de la *Loi*.

C. Facteurs externes influant sur la Commission

En bout de ligne, ce sont les préoccupations des fonctionnaires, de leurs agents négociateurs et des employeurs de la fonction publique en matière de relations de travail qui déterminent la charge de travail de la Commission, du point de vue tant de la quantité que du genre de litige qui requiert l'attention de celle-ci. La mise en œuvre de la Norme générale de classification et la conversion à celle-ci risquent d'entraîner des désaccords au sujet des descriptions de travail, des taux de rémunération et de la classification, ce qui accroîtra la charge de travail de la Commission. On s'attend que l'introduction de la Norme générale de classification entraînera une augmentation considérable du nombre de griefs renvoyés à la Commission pour arbitrage.

La création d'agences en tant qu'employeurs distincts entraînera une augmentation des demandes adressées à la Commission pour qu'elle détermine les droits du successeur. La Commission peut être appelée à déterminer si une ou plusieurs unités sont habiles à négocier collectivement, quelle organisation syndicale sera l'agent négociateur de chaque unité et si une convention collective continue de s'appliquer et, le cas échéant, pendant combien de temps.

La mise en œuvre de la Norme générale de classification aura des répercussions importantes sur les négociations en 2000-2001. Lorsqu'une nouvelle norme de classification est introduite, l'employeur et les agents négociateurs doivent négocier les nouveaux taux de rémunération découlant des nouvelles classifications des postes des fonctionnaires. Cela pourrait rendre plus difficiles les négociations au cours de la prochaine ronde de négociations, et la Commission pourrait donc être appelée plus souvent à offrir ses services par voie d'aide ou d'intervention.

En 1993, on a modifié la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* afin que la désignation vise les postes plutôt que les fonctionnaires. En vertu des modifications, toute désignation d'un poste comme ayant on n'ayant pas de fonctions liées à la sécurité devait demeurer en vigueur jusqu'à ce qu'il soit décidé autrement par l'application de la procédure de révision prévue par la *Loi*.

Au cours de la première ronde de négociations qui a eu lieu sous le régime de la loi modifiée, les parties ont examiné chaque poste des unités de négociation afin de s'entendre sur les postes qui devaient être désignés. En l'absence d'une entente, c'est la Commission qui en bout de ligne tranchait. Une fois qu'un poste avait été désigné, un avis était préparé pour le fonctionnaire occupant le poste l'informant que son poste était désigné et que, en tant que titulaire du poste, il lui était interdit de participer à une grève.

En 1993 on prévoyait que, après la première ronde de négociations dans le cadre de ce régime modifié, les seuls postes qui feraient l'objet d'un examen lors des rondes de négociations subséquentes seraient ceux qui soit n'avaient pas été désignés, mais qui

devraient l'être selon l'employeur, soit avaient été désignés mais qui ne devraient plus l'être selon l'agent négociateur. En pratique, toutefois, ce n'est pas ce qui s'est produit.

Les dispositions modifiées sont ambiguës, difficiles d'application et incomplètes. En fait, le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada considèrent les dispositions déficientes au point où ils ont trouvé nécessaire de conclure une entente, avec le consentement de la Commission, prévoyant la désignation des postes par une procédure échappant entièrement aux dispositions de la *Loi*.

Afin qu'il soit tenu compte de leurs préoccupations respectives, les parties ont convenu de reprendre presque entièrement le processus à chaque ronde de négociations. Non seulement faut-il alors établir une nouvelle liste des postes désignés, mais l'on doit aussi transmettre un autre avis à tous les fonctionnaires, y compris ceux dont les postes continuent d'être désignés. Le processus oblige tant les parties que la Commission à y consacrer une part importante de leurs ressources limitées et ramène la situation à ce qu'elle était avant 1993, mais sans appui législatif. Jusqu'ici cette entente a donné de bons résultats dans l'actuelle ronde de négociations en raison de la coopération des parties. Cependant, les parties ne peuvent se soustraire ainsi aux dispositions de la *Loi* de façon indéfinie. Comme nous l'avons signalé dans les rapports précédents, il est très urgent de procéder, de concert avec tous les intéressés, à un examen complet des procédures de désignation prévues par la *LRTFP*.

D. Dépenses prévues

(en milliers de dollars)	Prévisions de dépenses 1999-2000*	Dépenses prévues 2000-2001	Dépenses prévues 2001-2002	Dépenses prévues 2002-2003
Budget principal des dépenses	5 661,0	5 803,0	5 703,0	5 703,0
Plus :				
Coût des services reçus sans frais	1 231,9	1 231,9	1 231,9	1 231,9
Total des dépenses prévues	**6 892,9**	**7 034,9**	**6 934,9**	**6 934,9**
Équivalents temps plein	**52**	**55**	**55**	**55**

*Ce montant reflète les prévisions les plus justes du total des dépenses prévues à la fin de l'exercice courant.

SECTION III : PLANS, RÉSULTATS ET RESSOURCES

A. Objectif du secteur d'activité

La Commission des relations de travail dans la fonction publique n'a qu'un seul secteur d'activité : les relations de travail dans la fonction publique.

Objectif

L'objectif du secteur d'activité est de résoudre les conflits de travail par l'établissement d'une jurisprudence au moyen des décisions de la Commission et de la mise en œuvre d'une série de procédures intégrées qui permettent aux employeurs, aux agents négociateurs et aux fonctionnaires qu'ils représentent ainsi qu'aux autres personnes et groupes admissibles d'exercer leurs droits aux termes de la *Loi*.

B. Description du secteur d'activité

La Commission fournit le cadre nécessaire à l'exercice des divers droits et responsabilités des participants à la négociation collective dans la fonction publique.

La Commission rend des décisions motivées en temps opportun et elle aide les parties en contribuant aux objectifs suivants :

- la promotion de relations de travail harmonieuses dans les milieux de travail
- la réduction au minimum des possibilités de conflits de travail susceptibles de perturber la mise en œuvre des programmes gouvernementaux.

C. Principaux engagements en matière de résultats, résultats escomptés, activités connexes et ressources

Principaux engagements en matière de résultats	Résultats escomptés	Activités connexes	Ressources
Un milieu qui favorise des relations de travail harmonieuses dans la fonction publique fédérale de manière à réduire au minimum les possibilités de conflits de travail susceptibles de perturber la mise en œuvre des programmes gouvernementaux.	• Maintenir un cadre pour l'administration en temps opportun des régimes de négociation collective, de l'arbitrage des griefs et de l'audition des plaintes dans la fonction publique.	Conformément aux règles de justice naturelle et d'équité, le traitement rapide des dossiers renvoyés à la Commission est essentiel au maintien de l'intégrité et de la crédibilité de celle-ci. La Commission a adopté des normes de traitement des dossiers, à partir du dépôt de la demande jusqu'à son règlement définitif. La Commission prévoit continuer d'atteindre un taux élevé de respect des normes de rendement relatives au traitement et au règlement des dossiers qui lui sont renvoyés.	Total des dépenses prévues 2000-2001 5 803 000 $
	• Décision de recourir à la médiation en tant qu'étape officielle de la procédure de règlement des griefs.	Réception et évaluation du rapport final des conseillers sur le projet pilote de médiation au plus tard en décembre 2000 (pour plus de détails, voir le site internet de la Commission : www.pssrb-crtfp.gc.ca).	
	• Le traitement efficace et efficient des griefs que l'on prévoit recevoir au sujet de la mise en œuvre de la Norme générale de classification (NGC).	Fournir les ressources administratives et opérationnelles nécessaires pour assumer efficacement la charge de travail accrue. Maintenir les voies de communication ouvertes avec les parties afin d'aider au traitement des griefs relatifs à la NGC.	

C. Principaux engagements en matière de résultats, résultats escomptés, activités connexes et ressources (fin)

Principaux engagements en matière de résultats	Résultats escomptés	Activités connexes	Ressources
Un milieu qui favorise des relations de travail harmonieuses dans la fonction publique fédérale de manière à réduire au minimum les possibilités de conflits de travail susceptibles de perturber la mise en œuvre des programmes gouvernementaux.	• Amélioration de la diffusion électronique de la jurisprudence et des activités de la Commission. • Évaluation des économies en matière de coûts administratifs et/ou de l'efficacité accrue pouvant résulter du partage des ressources avec le Conseil canadien des relations industrielles (CCRI).	Mise à jour continue du site internet de la Commission. On achèvera, en 2000-2001, l'évaluation de la possibilité de partager les ressources de la bibliothèque avec le CCRI et d'assumer la responsabilité conjointe de la collection de Travail Canada. Une entente sur le partage des services financiers entre la Commission et le CCRI a récemment été mise en œuvre. L'on discute également de la possibilité de fournir des services de relève réciproques en matière de ressources humaines.	Total des dépenses prévues 2000-2001 5 803 000 $

SECTION IV : RENSEIGNEMENTS FINANCIERS

Coût net du programme pour l'année budgétaire

(en milliers de dollars)	Relations de travail dans la fonction publique
Dépenses prévues (Budgétaire et non budgétaire du Budget principal des dépenses plus rajustements)	5 803,0
Plus	
Services reçus sans frais	-
Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC)	1 042,2
Cotisations aux régimes d'assurance des employés versées par les employeurs et coûts payés par le SCT	189,7
	1 231,9
Coût net du programme pour 2000-2001 (Total des dépenses prévues)	**7 034,9**
Équivalents temps plein	**55**

* Ce montant reflète les prévisions les plus justes du total des dépenses prévues à la fin de l'exercice courant.

SECTION V : AUTRES RENSEIGNEMENTS

Liste des lois et règlements appliqués par la Commission des relations de travail dans la fonction publique

- *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.R.C. (1985), ch. P-35
- *Règlement et règles de procédure de la CRTFP*, (1993)
- *Loi sur les relations de travail au Parlement*, L.R.C. (1985) (2e suppl.), ch. 33
- *Règlement et règles de procédures de la LRTP*
- Certaines dispositions de la partie II du *Code canadien du travail*, L.R.C. (1985), ch. L-2
- *Loi sur l'éducation du Yukon* - Partie 10 – Relations de travail avec les enseignants et enseignantes, L.Y. (1989-1990), ch. 25
- *Règlement établissant les règles de pratique de la Commission des relations de travail du personnel enseignant du Yukon*
- *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique du Yukon*, L.R.Y. (1986), ch. 142
- *Règlement et règles de procédures de la Commission des relations de travail dans la fonction publique du Yukon*

Références
Liste des rapports exigés par la loi et des rapports ministériels

- Rapport annuel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique
- Rapport de rendement de la Commission des relations de travail dans la fonction publique
- Rapport annuel sur la *Loi sur les relations de travail au Parlement*
- Rapport annuel de la Commission des relations du travail dans la fonction publique du Yukon
- Rapport annuel de la Commission des relations du travail du personnel enseignant du Yukon
- Rapport annuel sur la *Loi sur l'accès à l'information*
- Rapport annuel sur la *Loi sur la protection des renseignements personnels*
- Rapport annuel de gestion en matière de langues officielles
- Recueil des décisions de la CRTFP (un résumé des décisions de la Commission des relations de travail dans la fonction publique publié deux fois par année)

Pour obtenir des renseignements supplémentaires

Commission des relations de travail dans la fonction publique
Immeuble C.D. Howe
240, rue Sparks
Tour ouest, 6e étage
C.P. 1525, succursale B
Ottawa, Canada
K1P 5V2

Téléphone : 990-1800

Renseignements généraux :	télécopieur : 990-1849
Services des opérations :	télécopieur : 990-3927
Services de médiation :	télécopieur : 990-6685
Site Internet :	www.pssrb-crtfp.gc.ca

Adresse électronique :

Internet : Mail.courrier@pssrb-crtfp.gc.ca
X-400: /c=ca/a=govmt.canada/p=gc+pssrb.crtfp/s=courrier/g=mail

Index

A
Agents négociateurs 8, 9
Arbitrage de griefs 5

C
Code canadien du travail - partie II 5
Conciliation 5
Conseil national mixe 5

D
Décisions 6, 9
Désignations – sécurité 2, 7-8
Droits de la personne 2
Droits du successeur 7

E
Employeurs distincts 7
G
Groupe d'étude Fryer 2

J
Jurisprudence 5, 6, 9

L
Loi canadienne sur les droits de la personne 2
Loi sur l'éducation du Yukon - (partie 10) 5
Loi sur les relations de travail au Parlement 5
Loi sur les relations de travail dans la fonction publique 2, 5, 8
Loi sur les relations de travail dans la fonction publique du Yukon 5

M
Médiation 1, 5

N
Négociation collective 1
Norme générale de classification (NGC) 7

P
Projet pilote de médiation des griefs (PPMG) 1

R
Rapports 15

S
Site Internet 10, 11, 16

U
Unité de négociation 7